

ACCORD D'ENTREPRISE

A.D.E.R.

(Accord pour le Développement de l'Emploi par la Réduction du temps de travail)

PREAMBULE

Le projet **Accord pour Développer l'Emploi par la Réduction du temps de travail (A.D.E.R.)** résulte d'une volonté de la Direction et des Organisations Syndicales de THOMSON-CSF Optronique de contribuer à la résolution des problèmes d'emploi.

Bien que confrontée à une concurrence nationale et internationale très agressive, la Société THOMSON-CSF Optronique a proposé aux organisations syndicales représentatives d'étudier le passage de l'entreprise « aux 35 heures » sans mettre en cause sa compétitivité et en lui permettant de maintenir un niveau d'Etudes Non Financées élevé qui sont le garant de sa pérennité.

Afin de continuer et d'amplifier le rajeunissement de l'entreprise en contribuant à la réduction du chômage au plan national, la Direction de THOMSON-CSF Optronique et les organisations syndicales signataires sont convenues de mettre en oeuvre des mesures de réduction du temps de travail.

Pour la mise en oeuvre de ces mesures, les dispositifs législatifs et réglementaires seront utilisés, en particulier les dispositions de la Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

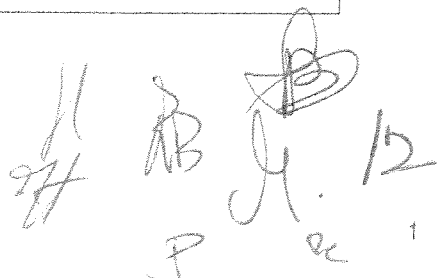
Pour ce faire, THOMSON-CSF Optronique sollicitera auprès de la Délégation à l'Emploi une convention d'Aménagement et Réduction du Temps de Travail (A.R.T.T.) dans le cadre du développement de l'emploi.

Dans ces conditions, les parties signataires ont négocié cet accord dans le souci de préserver la compétitivité et l'avenir de THOMSON-CSF Optronique et en ayant la volonté affirmée de contribuer efficacement au Développement de l'Emploi.

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées avant finalisation des textes de Lois et de leurs décrets d'application.

Elles s'appliqueront sous réserve de ne pas être en contradiction avec les textes légaux.

Ces dispositions ont été négociées avec des contreparties salariales lors de la négociation annuelle obligatoire 1998 ; en cas d'abandon du dispositif, les signataires sont convenus de se rencontrer afin d'examiner les conséquences de cette situation.



TITRE I REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1.1. TEXTES LEGAUX ET REGLEMENTAIRES

Le présent accord est appliqué conformément aux dispositions légales et réglementaires définies par la Loi et ses décrets d'application.

Article 1.2. CHAMP D'APPLICATION

La Réduction du Temps de Travail concerne l'ensemble des salariés de THOMSON-CSF Optronique ayant un contrat de travail en contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD), à l'exclusion des personnels expatriés ou détachés à l'étranger pendant la durée de leur mission.

Sont concernées les catégories professionnelles suivantes :

- Ingénieurs et Cadres au forfait
- Ingénieurs et Cadres forfait tout horaire
- Techniciens, Agents de Maîtrise, Administratifs forfaités
- Techniciens, Agents de Maîtrise, Administratifs et Ouvriers non forfaitaires
- Personnels en contrat d'apprentissage, d'adaptation, de qualification.

Par ailleurs, pour les personnels détachés dans une Société du Groupe, ou une Société extérieure, il sera établi un avenant au contrat de travail définissant des clauses de compensation.

La commission de suivi sera informée des cas de détachement et de la nature des compensations en tenant compte de la situation de TCO et de celle de l'entreprise de détachement.

Article 1.3. MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1.3.1. Durée du travail avant application de l'accord

Jusqu'à la mise en oeuvre du présent accord, le temps de travail effectif hebdomadaire de l'établissement de Guyancourt est de 38 heures et 50 cts.

Compte-tenu du mode de calcul de l'administration défini par la directive n° 94/4 du 21 avril 1994, la réduction du temps de travail de 10 % correspond à 22,7 jours, arrondis à 23 jours.

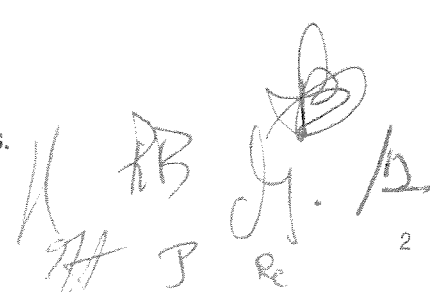
1.3.2. Durée du travail après application de A.D.E.R.

Le temps de travail effectif de l'ensemble des salariés tels que définis à l'article 1.3.1. est réduit de DIX pour CENT (10 %).

Le nouvel horaire théorique mensuel de référence est de :

$$166 \text{ H } 83 - 16 \text{ H } 68 = 150 \text{ H } 15 \text{ cts}$$

Le temps de travail hebdomadaire moyen est ramené de ce fait à 34 heures 65 cts.



1.3.3. Modalités d'application de la Réduction du Temps de Travail

Afin d'offrir à l'ensemble du personnel, et notamment au personnel forfaitaire, les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail, celle-ci prend la forme de jours de repos.

L'ensemble du personnel travaillant à plein temps, concerné par les dispositions du présent titre bénéficie de VINGT-TROIS JOURS (23 jours) de repos rémunérés dénommés « Jours pour Réduction du Temps de Travail » (J.R.T.T.).

Les Jours pour Réduction du Temps de Travail ne sont pas soumis aux dispositions des articles L-223 et suivants du Code du Travail relatifs aux congés annuels. Ils sont rémunérés sur la base du maintien du salaire et feront l'objet d'un suivi sur le bulletin de paie.

La répartition détaillée de ces Jours pour Réduction du Temps de Travail est définie chaque année civile lors de la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires et l'organisation du temps de travail et permet entre autres une fermeture lors des fêtes de fin d'année et à l'occasion des ponts ; elle tient compte des contraintes commerciales et industrielles de l'entreprise .

La répartition des J.R.T.T. s'effectuera de la manière suivante :

- ⇒ 15 jours pour la fermeture de fin d'année et pour les ponts de l'année en cours et les journées complètes de fermeture
- ⇒ 8 jours pris à titre individuel et en accord avec la hiérarchie, accolés ou non

De ce fait, la durée effective moyenne hebdomadaire de travail sur l'année est ramenée à 34 H 65 cts ; la conséquence de cette réduction du temps de travail prise sous la forme de J.R.T.T. implique que l'horaire d'une semaine de travail, hors J.R.T.T. reste fixé à 38 H 50 cts. L'horaire journalier est de 7 H 70 cts.

1.3.4. Date d'application

La Réduction du Temps de Travail s'applique au plus tard le 1er jour du 2ème mois suivant la signature de la convention avec la Délégation à l'Emploi/D.D.T.E.

En cas d'application en cours d'année, il sera appliqué une proportionnalité des droits aux Jours pour Réduction du Temps de Travail.

1.3.5. Cas des embauches ou départs en cours de période

Il sera établi un décompte prorata temporis des droits et jours pris

1.3.6. Travail à temps partiel

1.3.6.1. Cas des salariés en préretraite progressive, ou à temps partiel antérieurement à la mise en application de A.D.E.R.

L'horaire contractuel des salariés concernés sera réduit de 10 %.

Ils bénéficient d'un nombre de jours de R.T.T. au prorata de leur temps partiel. Ainsi :

- ⇒ un salarié à mi-temps bénéficie de 11 jours et demi ($23 \times 0,5 = 11,5$)
- ⇒ un salarié à temps partiel 4/5ème bénéficie de 18 jours et demi ($23 \times 0,8 = 18,5$)

Au cours des 3 premiers mois de la mise en application de A.D.E.R., la Direction de THOMSON-CSF Optronique s'engage à accepter toute demande de retour à temps plein émise par un salarié à temps partiel (hors préretraites progressives), moyennant un délai maximum de 2 mois de mise en oeuvre et remboursement d'une partie de l'indemnité d'aide au passage à temps partiel conformément à l'article 3, alinéa 4 de l'Accord sur le Travail à Temps Partiel du 29 avril 1997.

1.3.6.2. Cas des salariés passant à temps partiel après mise en application de A.D.E.R.

Le passage à temps partiel, conformément aux dispositions légales, se fera à partir du nouvel horaire hebdomadaire.

Les jours pour R.T.T. et le salaire de base seront réduits proportionnellement au temps partiel conformément aux dispositions prises pour le temps partiel.

1.3.6.3. Utilisation des jours de R.T.T.

Les jours de R.T.T. sont affectés en priorité aux jours de fermeture de l'établissement qui ne coïncident pas avec les journées d'absence contractuellement planifiées. Les fermetures qui correspondent à des journées d'absence prévues par avenant au contrat ne donnent pas lieu au prélèvement de jours de R.T.T. Les J.R.T.T. non prélevés sont conservés pour être pris sous forme de journées R.T.T. libres.

Dans l'éventualité où le nombre de jours de R.T.T. d'un salarié à temps partiel serait insuffisant pour compenser les fermetures du centre, celui-ci pourrait opter à cet effet entre :

- ⇒ un prélèvement sur ses congés payés
- ⇒ l'utilisation de droits à crédit d'heure (dans ce seul cas, la prise de journées complètes sera autorisée) ou de jours de récupération
- ⇒ un aménagement de son temps de travail en accord avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

En outre, un tel aménagement de son temps de travail peut permettre à un salarié à temps partiel de compenser certaines journées de fermetures de l'établissement sans qu'il y ait prélèvement sur ses J.R.T.T.

Cet aménagement sera autorisé sous réserve que le nombre de J.R.T.T. libres conservé ne dépasse pas la valeur de 8 réduit au prorata du temps partiel.

(par exemple : pour un temps partiel 4/5ème, le nombre de J.R.T.T. libres sera de 6 journées et demi).

1.3.7. Cas des conversions de l'allocation annuelle (13ème mois) en jours de congés

Le nombre de jours de congés attribué aux personnes optant pour ce dispositif équivaut au nombre d'heures résultant de la division du montant de leur allocation annuelle par leur taux horaire (base + ancienneté).

La réduction du temps de travail a pour effet d'augmenter le taux horaire et, par conséquent, de diminuer le nombre de jours de congés attribués.

Handwritten signatures and initials:
ZAK, RB, J, RC, A, 4

Article 1.4. CONSEQUENCES SUR LES REMUNERATIONS

L'impact de la réduction du temps de travail sur les rémunérations de base est totalement compensé.

Les primes et indemnités (ex. allocation annuelle, allocation liée aux médailles du travail) assises sur le salaire de base mensuel demeurent inchangées.

La rémunération des nouveaux embauchés n'est pas affectée par la mise en place de A.D.E.R.

Article 1.5. CREATION D'EMPLOIS COMPENSANT LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

THOMSON-CSF Optronique s'engage à créer un minimum de 85 emplois du fait de la mise en oeuvre de la Réduction du Temps de Travail dans l'établissement de Guyancourt ; ces embauches seront effectuées conformément aux dispositions de la Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, notamment en ce qui concerne la répartition par catégorie professionnelle et le calendrier prévisionnel d'embauches. L'embauche est effectuée dans les 12 mois suivant la date de mise en oeuvre de A.D.E.R.

Les charges de travail du personnel devront être définies entre la hiérarchie et les collaborateurs afin de tenir compte de la nouvelle durée du temps de travail et des dispositions du présent accord en ce qui concerne l'organisation de cette durée. Cette adaptation devra intervenir dans les trois mois qui suivront la mise en oeuvre de A.D.E.R.

Les cas litigieux pourront être soumis à la commission de suivi, à l'initiative des intéressés.

THOMSON-CSF Optronique s'engage à maintenir l'effectif à la fin de la période d'embauches conformément aux dispositions de la Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

Les embauches seront effectuées selon les critères suivants :

- ⇒ en contrat à durée indéterminée (CDI)
- ⇒ de préférence chez les jeunes demandeurs d'emploi
- ⇒ dans toutes les catégories socioprofessionnelles, mais pas nécessairement en proportion des effectifs catégoriels actuels
- ⇒ hors mutation interne au Groupe THOMSON ou embauche de personnel prestataires de service, embauches relevant d'un autre accord d'entreprise (ARPE, PRP ou Temps partiel).

Les mouvements d'effectifs liés à d'éventuelles opérations de fusion ou de croissance externe n'entrent pas en compte dans ce dispositif.

L'effectif pris en compte sera l'effectif inscrit à la date de mise en oeuvre du présent accord.

La commission de suivi sera informée régulièrement du nombre d'embauches lié à A.D.E.R.

Article 1.6. AIDES DE L'ETAT

Par convention avec la Délégation à l'Emploi ou la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines, et en conformité avec les dispositions de la Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, THOMSON-CSF Optronique s'engage à respecter les dispositions contenues à l'article 1.5.

En contrepartie, THOMSON-CSF Optronique reçoit les aides de l'Etat prévues dans le dispositif de la Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

La commission de suivi sera informée annuellement du montant des aides de l'Etat liées à A.D.E.R.

BBJ. 12
P Re 5

TITRE II REGLES REGISSANT LA DUREE DU TRAVAIL

Article 2.1. GENERALITES

Les parties, constatant la nécessité d'une part de ne pas altérer le niveau de compétitivité de l'entreprise et d'autre part d'être en conformité avec les dispositions du Code du Travail et des Conventions Collectives, sont convenues d'appliquer les règles de réglementation de la durée du travail qui font l'objet du présent chapitre. Il sera tenu compte de la nouvelle durée du travail pour l'adaptation et la répartition des charges.

Article 2.2. HORAIRES DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT

Afin de limiter les dépassements d'horaires, l'établissement de Guyancourt est ouvert du lundi au vendredi, de
7 H 00 à 19 H 00

La plage commune de travail est de 9 H 00 - 15 H 55, sauf horaires de repas.

Toute présence en dehors de l'horaire d'ouverture et de fermeture de l'établissement doit être exceptionnelle et faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Le personnel au forfait tout horaire bénéficie d'une autorisation permanente d'accès à l'entreprise.

Article 2.3. LIMITATIONS AUX DUREES DE TRAVAIL

Conformément aux articles L212-1 et 212-7 du Code du Travail et à l'Accord National de la Métallurgie du 23 février 1982, modifié le 26 avril 1991, l'ensemble du personnel doit respecter strictement les limites journalières et hebdomadaires concernant le temps de travail :

- ⇒ durée journalière maximale 10 heures
- ⇒ durée hebdomadaire maximale 46 heures
44 heures sur 12 semaines consécutives

En cas d'évolution de la législation, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter les dispositions de ce paragraphe aux nouvelles références légales et conventionnelles.

Article 2.4. ORGANISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL DE NON-FORFAITAIRES

La durée du travail des non-forfaitaires s'inscrit dans le cadre défini par le règlement de l'horaire variable de l'établissement.

Afin de concourir à la réussite de la Réduction du Temps de Travail, dès l'application du présent accord, un nouveau règlement de l'horaire variable annexé au présent accord sera mis en oeuvre.

Handwritten signatures and initials:
JH, RB, J. 1/2, J, rc, 6

**Article 2.5. ORGANISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL DES INGENIEURS, CADRES
FORFAITAIRES ET COLLABORATEURS FORFAITES**

2.5.1. Définition du forfait

La notion de forfait s'entend au sens des articles 9 et 24 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

La rémunération réelle pratiquée intègre de fait un complément d'heures rémunérées de manière forfaitaire.

Compte-tenu de la liberté de ces personnels d'organiser leur temps de travail et s'agissant d'une étape dans un processus de diminution, les parties, considérant un horaire hebdomadaire minimal de 34 H 65 centièmes, fixent comme objectif de limiter la durée effective de travail hebdomadaire moyenne maximale des forfaitaires à 38 heures 50 centièmes. Il n'est pas versé dans ce cas de rémunération supplémentaire.

Les personnels forfaitaires et forfaités ont la possibilité de moduler à leur initiative leur durée de travail.

La situation de ces personnels sera régularisée par un avenant au contrat de travail figurant en annexe.

2.5.2. Disposition particulière

Néanmoins, pour compenser les dépassements d'horaires liés à l'adaptation inévitable des méthodes de travail de l'entreprise, un contingent de 3 jours supplémentaires de récupération par année civile est accordé.

Un état de prise par journée, ou demi-journée, est tenu au niveau de chaque service. La Commission de suivi est informée du bilan annuel de la prise de ces journées.

Cette souplesse dans l'organisation du temps travaillé s'inscrit dans le prolongement de l'autonomie dont les forfaitaires et forfaités disposent et répond aux spécificités de l'activité de l'entreprise.

En cas d'évolution de la législation, les parties signataires conviennent de se revoir afin d'adapter les dispositions de ce paragraphe aux nouvelles références légales et conventionnelles éventuelles.

2.5.3. Suivi des horaires de travail

Afin d'améliorer la connaissance des horaires de travail des forfaitaires et forfaités et de leur hiérarchie sur les horaires réellement effectués sur le lieu de travail et de veiller au respect des dispositions du présent accord, un outil de traitement informatique exploitant les données du système d'accès de l'établissement sera mis en place.

Un tel système permet d'obtenir une indication du temps de présence ; l'objectif étant en effet d'analyser les tendances afin de détecter les dépassements et d'y mettre fin progressivement. Les parties signataires admettent que le système proposé reste basé sur la confiance.

Les informations issues du traitement informatique feront l'objet de moyennes établies tous les deux mois, par direction, par service ou secteur concerné, et seront communiquées systématiquement à la commission de suivi et à la hiérarchie.

Il appartient à la hiérarchie de veiller à ce que la charge soit adaptée au temps de travail prévu dans le présent accord.

K 27 *RB* *de 7*

Ces personnels, hors forfait tout horaire, sont tenus de respecter strictement les horaires d'ouverture de l'établissement.

L'identification des dépassements conduira à des rappels de la part de la Direction des Ressources Humaines. En fonction des situations, une aide méthodologique, ou une modification d'organisation ou de répartition des charges, pourra être apportée visant à concilier les impératifs industriels et le respect d'horaires normaux.

La Direction s'engage à prendre des mesures appropriées pour que les dispositions du présent accord soient respectées et à en informer la commission de suivi.

2.5.4. Forfait tout horaire

La nature des fonctions exercées ou le niveau de responsabilité assumé dans l'entreprise exclut parfois toute référence possible à un horaire de travail.

Pour ces catégories de personnel, nécessairement limitées, le forfait tout horaire fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le forfait tout horaire concernera les Ingénieurs et Cadres Position IIIC, les Ingénieurs et Cadres Position IIIB exerçant des responsabilités de direction, et certaines fonctions commerciales ou affaires de niveau IIIB lorsque la majeure partie de la mission est effectuée à l'extérieur de l'établissement.

Le personnel concerné par le forfait tout horaire bénéficie des dispositions concernant les journées de réduction du temps de travail (J.R.T.T.), ainsi que des dispositions des articles 2.5.2. et 2.5.6. hors majoration.

La commission de suivi instituée au titre du présent accord sera informée du nombre et des postes concernés par cette disposition.

Une liste des postes et du nombre de personnes concernées est jointe en annexe.

La Direction s'engage à ne pas augmenter le nombre de fonctions de cette liste de façon significative.

2.5.5. Collaborateurs forfaités

Les parties sont convenues de saisir l'opportunité de la mise en oeuvre de A.D.E.R pour préciser leur situation. Un avenant au contrat de travail leur sera établi et joint en annexe.

2.5.6. Contraintes particulières

Les personnels appelés à travailler pendant une J.R.T.T. collective conserveront cette journée en J.R.T.T. libre et majorée de 2 heures.

Article 2.6. DISPOSITIONS DIVERSES

La Direction de THOMSON-CSF Optronique incitera les différentes directions à rechercher des axes d'amélioration à une meilleure gestion du temps de travail.

Handwritten signatures and initials: JH, RB, J. / S, Re, 8

Ces axes sont principalement tournés vers :

- ⇒ les gains de temps individuels et collectifs
- ⇒ l'adaptation de l'organisation de la société
- ⇒ la motivation des acteurs
- ⇒ l'analyse des processus permettant de mettre en évidence les dysfonctionnements
- ⇒ l'amélioration de la délégation et de la communication
- ⇒ la mise en place d'une gestion des compétences réduisant les écarts entre les besoins du poste et les savoir-faire existants
- ⇒ l'organisation des réunions.

La commission de suivi sera informée semestriellement des actions entreprises.

TITRE III

MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE A

MODULATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL A TITRE COLLECTIF

Article 3.1. GENERALITES

Afin de permettre la prise en compte de variations aléatoires de charges au cours de l'année, et ce, à titre exceptionnel, les parties sont convenues de donner la possibilité de mettre en place une modulation des horaires de travail.

Elle doit permettre de faire varier l'horaire d'une semaine à l'autre sur tout ou partie de l'année autour de l'horaire hebdomadaire de l'établissement.

Elle aura l'avantage d'adapter l'horaire aux variations de charges de travail prévisibles ou imprévisibles.

Avant mise en application, les charges des secteurs à compétences équivalentes seront examinées afin d'effectuer d'éventuels transferts de charges au sein de TCO.

Article 3.2. TEXTES LEGAUX ET CONVENTIONNELS

Les dispositions légales et conventionnelles sont définies dans les textes suivants :

- ⇒ articles L-212-8 et suivants du Code du Travail (modulation de Type II)
- ⇒ Accord national de la Métallurgie du 23 février 1982, modifié le 24 juin 1991, article 4.

Article 3.3. CADRE GENERAL D'APPLICATION

3.3.1. Horaire hebdomadaire servant de base à la modulation

L'horaire servant de base à la modulation est l'horaire hebdomadaire pratiqué dans l'établissement, soit 38 H 50 cts.
L'horaire journalier est de 7 H 70 cts.

[Handwritten signatures and initials]
RB
re

3.3.2. Périodes de modulation et limites horaires

Les heures, effectuées au-dessus de l'horaire de référence et celles non travaillées en dessous de ce même horaire, doivent se compenser arithmétiquement.

La limite hebdomadaire en période haute ne pourra dépasser de plus de 4 heures l'horaire hebdomadaire pratiqué dans l'établissement, soit 42 H 50 cts et ce, pour une période limitée à 4 semaines consécutives, sans pouvoir dépasser 8 semaines par année civile.

Le personnel ne pourra pas utiliser de J.R.T.T. pris à titre individuel en période de modulation haute.

Les heures effectuées en période haute, au-delà de 38 H 50 cts, seront converties en journée(s) ou demi-journée(s) d'absence rémunérée(s) à prendre lors des périodes basses choisies par le personnel dans l'année civile.

La limite hebdomadaire en période basse ne pourra être inférieure à 26 H 95 cts (hors J.R.T.T.), ce qui correspond à la prise par le personnel concerné d'une journée et demie d'absence rémunérée maximum.

3.3.3. Personnel concerné et délai de prévenance

La modulation d'horaire s'applique à l'ensemble du personnel exerçant une activité à TCO.

Elle peut être mise en oeuvre soit pour l'ensemble de l'établissement, soit pour une direction opérationnelle ou fonctionnelle, soit pour un service.

Toute demande d'heures supplémentaires concernant du personnel non forfaitaire relève du chapitre B.

Le délai de prévenance sera au minimum de trois semaines, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, après convocation d'un Comité d'Entreprise Extraordinaire au cours duquel les motifs de la demande seront présentés, ainsi que le nombre de personnes concernées, la durée de la modulation et les affaires concernées.

3.3.4. Rémunération

Les rémunérations mensuelles ne seront pas affectées par les périodes de modulation.

3.3.5. Compensation

Conformément aux dispositions des accords de la Métallurgie cités à l'article 3.2., les heures, effectuées en période haute au-delà de 39 heures et dans les limites fixées à l'article 3.3.2., ne seront pas des heures supplémentaires. Elles ne seront pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et n'ouvriront pas droit à repos compensateur.

3.3.6. Contrôle du temps de travail en cas de rupture de contrat

En cas de rupture du contrat, l'établissement effectuera un bilan des heures effectuées pendant la période de modulation et le comparera à l'horaire moyen de la période considérée.

Les heures excédentaires ou en débit, compte-tenu des majorations éventuelles, seront respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de rupture du contrat.

3.3.7. Incidence sur l'horaire variable

Les personnels non-forfaitaires travaillant en modulation d'horaire continuent à utiliser l'horaire variable.

En période de modulation haute, à la fin de chaque semaine, les écarts par rapport à l'horaire de modulation choisi seront comptabilisés dans le compte débit ou crédit de l'horaire variable.

Article 3.4. MODALITES DE MISE EN OEUVRE

La mise en oeuvre de la modulation d'horaire s'effectuera après information-consultation du Comité d'Entreprise portant notamment sur :

- ⇒ les raisons économiques justifiant le recours à la modulation,
- ⇒ le périmètre d'application,
- ⇒ les limites hebdomadaires de l'horaire,
- ⇒ la durée des périodes de modulation,
- ⇒ le délai de prévenance,
- ⇒ la programmation indicative de variations d'horaire
- ⇒ les modalités de récupération.

L'information-consultation sera précédée d'une présentation du dossier aux Organisations syndicales.

CHAPITRE B **REMPLACEMENT DU PAIEMENT** **DES HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES PAR UN REPOS** (Cas Individuels)

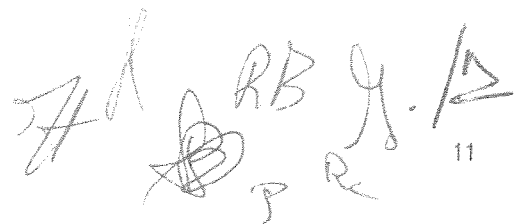
Article 3.5. GENERALITES

Les parties signataires conviennent de déclarer que le recours aux heures supplémentaires doit être limité au strict minimum.

3.5.1. Objectifs du dispositif

Le dispositif a pour objectif :

- ⇒ d'assurer une transparence dans les demandes d'heures complémentaires et supplémentaires
- ⇒ de proposer un cadre équitable et souple de gestion des récupérations.



3.5.2. Modalités de gestion

Toute heure travaillée, à la demande de la hiérarchie, au-delà de la durée hebdomadaire, soit 38 H 50 cts pour une semaine complète, est compensée.

Les heures à récupérer sont déterminées en tenant compte des majorations légales ; le résultat prend la forme d'une récupération en repos.

Dès lors que le cumul d'heures atteint la valeur d'une journée, il doit être récupéré dans les trois mois suivants.

Les personnels forfaitaires et forfaités sont gérés par l'article 2.5.

3.5.3. Procédure de décision et d'information

Le recours aux heures complémentaires et supplémentaires fait l'objet d'un accord préalable de la hiérarchie auprès de la Direction concernée et de la Direction des Ressources Humaines.

L'ensemble des éléments fait l'objet d'une information mensuelle auprès du Comité d'Entreprise, indiquant notamment le solde des heures à récupérer, par secteur et par catégorie professionnelle.

Une information individuelle est faite à chaque salarié disposant d'un cumul d'heures à récupérer. La hiérarchie et le salarié proposent une prévision de récupération sous trois mois.

CHAPITRE C **HORAIRES SPECIFIQUES**

Article 3.6. GENERALITES

La mise en oeuvre de moyens à investissements coûteux en termes de machines ou de surfaces peut conduire à la mise en application d'horaires spécifiques.

Dans cette hypothèse, la Direction s'engage à conduire une négociation ayant pour objectif de conclure un accord avec les Délégués syndicaux portant notamment sur les points suivants :

- ⇒ justification économique du dossier
- ⇒ durée d'application et modalités de reconduction du dispositif projeté
- ⇒ conditions de suivi
- ⇒ périmètre d'application, personnel concerné
- ⇒ conditions d'horaires proposées et avantages spécifiques
- ⇒ examen des cas individuels
- ⇒ impact éventuel sur l'emploi
- ⇒ information de la commission de suivi du dispositif prévu.

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

Article 4.1. GENERALITES

En contrepartie de l'effort financier accepté par la Société en ce qui concerne les rémunérations, maintien intégral des rémunérations de base et négociation salariale pour l'année 1998, un certain nombre de dispositions diverses ayant trait à la formation professionnelle, à des dispositions de la Convention Sociale de THOMSON-CSF Optronique, à des usages d'établissement ont été proposées.

Article 4.2. FORMATION PROFESSIONNELLE

La mise en oeuvre du projet d'amélioration des compétences par la formation conduit à renforcer les actions de formation liées aux exigences du poste de travail et, partant, de maintenir le niveau de formation de l'entreprise au minimum à la moyenne des pourcentages des trois dernières années.

Les parties signataires conviennent par ailleurs qu'il est nécessaire, pour le personnel de la société, de se former afin d'améliorer son évolution de carrière et de maintenir son « employabilité » à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

A la demande des salariés intéressés, des formations individuelles pourraient être menées en tout ou partie sur leur temps disponible.

Dès lors, l'entreprise prendra à sa charge les dépenses engagées par le personnel pour ces actions de formation et étudiera la possibilité de valoriser ces compétences nouvelles.

Le nombre d'heures de formation hors temps de travail financé par le plan de formation est de l'ordre de 10 % du total des heures du plan de formation de l'année en cours.

La commission Emploi-Formation du Comité d'Entreprise examinera les actions prises dans ce domaine.

Article 4.3. REVISION DE LA CONVENTION SOCIALE THOMSON-CSF Optronique

Les dispositions suivantes se substituent aux dispositions actuelles :

- ⇒ Chapitre III - Article 8 : Congés supplémentaires de substitution aux congés de fractionnement
 - Les dispositions de l'article 8 sont suspendues sine die. Cette disposition vaut pour accord dérogatoire conformément aux dispositions de l'article L223-8 du Code du Travail.
- ⇒ Chapitre IV - Section 1 - Article 11 : Nombre de jours accordés
 - Retour aux dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie applicable. En conséquence :
 - le 2ème alinéa de l'article 11.1. « Personnel mensuel » est suspendu sine die
 - le 2ème alinéa de l'article 11.2. « Ingénieurs et Cadres » est modifié sine die comme suit :
lire 3 jours ouvrés (au lieu de 4 jours)
 - l'article 11.3. est maintenu pour les personnels présents à TCO à la date de signature de l'accord.
- ⇒ Chapitre IV - Section 2 - Congés exceptionnels pour événements familiaux - Article 14 - Cas du décès
 - les dispositions concernant les grands-parents, beaux-parents et grand-parents du conjoint sont ramenées à un jour.

Pour les autres cas, les dispositions de la Convention Sociale TCO s'appliquent.

[Handwritten signatures and initials]
13

- ⇒ Chapitre IV - Section 3 - Article 15 : Congés supplémentaires des pères et mères de famille
 - Le paragraphe 2 de l'article 15 est modifié : « *il est accordé 1 jour supplémentaire de congé payé aux bénéficiaires après un an d'ancienneté* ».
- ⇒ Chapitre IV - Section 4 - Article 18 : Congé spécial en faveur des anciens déportés et internés
Article 19 : Congés exceptionnels pour déménagement
 - Les articles 18 et 19 sont supprimés
- ⇒ Chapitre VIII - Article 29 : Cures thermales
 - L'article 29 est supprimé.

Article 4.4. USAGES D'ETABLISSEMENT

- ⇒ Les temps alloués pour la fête de la Femme et les animations culturelles sont supprimés.
- ⇒ Les dispositions concernant la rentrée des classes sont maintenues.

Article 4.5. FONCTIONNEMENT DES ACTIVITES SOCIALES & CULTURELLES DU COMITE D'ENTREPRISE

En ayant la volonté de faire fonctionner convenablement les activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise, les parties signataires conviennent de définir clairement le volume d'heures affecté à leur gestion.

Article 4.6. DECOMPTE DES CONGES PAYES

Les jours de congés payés sont décomptés en jours ouvrés par transposition des jours ouvrables déterminés au titre des articles L-223-2 et suivants du Code du Travail.

Ce décompte en jours ouvrés ne doit pas aboutir à défavoriser le salarié par rapport au décompte en jours ouvrables attribués par la Loi, soit 30 jours ouvrables.

Article 4.7. CLAUSE DE RETOUR A 38 H 50 cts

Les parties signataires sont convenues que, dans l'hypothèse où la mise en oeuvre de A.D.E.R. conduirait à mettre la Société THOMSON-CSF Optronique en difficulté, le retour à l'horaire initial pourrait être prononcé sans incidence sur les rémunérations, mais en application des dispositions légales en vigueur, notamment pour celles concernant les heures supplémentaires, à la date du retour aux 38 H 50 cts effectives.

En cas de mise en difficulté de la Société THOMSON-CSF Optronique, le Comité d'Entreprise se réserve le droit de saisir l'expert de son choix ; le retour à l'horaire ne s'effectuant qu'après conclusion des expertises demandées.

A la date de retour aux 38 H 50 cts, les dispositions de la Convention Sociale de THOMSON-CSF Optronique, applicables au 1er janvier 1992, sont rétablies ; en outre, des négociations sont immédiatement ouvertes avec les partenaires sociaux pour déterminer les conditions de retour à cet horaire en cohérence avec les dispositions de l'article 6.2.

A.D.E.R. pourrait également être annulé si la législation et ses décrets d'application évoluaient défavorablement par rapport aux intérêts des salariés et de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 6.3.

ARTICLE 4.8. CLAUSE DE RENCONTRE

Les parties signataires sont convenues de se rencontrer lors de la mise en oeuvre effective de la Loi sur les 35 heures de travail hebdomadaires afin d'en examiner les conséquences induites, en particulier pour le personnel forfaitaire.

TITRE V MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 5.1. GENERALITES

Compte-tenu de l'importance des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre une commission de suivi dans l'esprit de l'article L132-7 du Code du Travail en ce qui concerne les moyens de fonctionnement.

Article 5.2. MODALITES DE SUIVI

Une commission de suivi de l'accord est créée au niveau de l'entreprise. Elle se compose de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau de TCO ayant participé à la négociation de l'accord et de représentants de la Direction en nombre au plus égal à la moitié de la représentation syndicale.

Au cours de la 1ère année de la mise en oeuvre de l'accord, elle se réunit une fois par bimestre ; à la demande d'un des signataires, elle pourra se réunir exceptionnellement avant ce délai.

Elle examine l'évolution de l'application des différents chapitres de l'accord.

Au cours des deux années suivantes, la commission de suivi se réunit une fois par trimestre.

La commission est habilitée à régler des cas individuels et collectifs issus de l'accord. En cas de litige, les parties signataires conviennent de recourir à l'arbitrage de l'Inspection du travail.

Les informations suivantes seront transmises avant chaque réunion :

- ⇒ état des charges par secteur
- ⇒ bilan des embauches par catégorie (bimestriel)
- ⇒ bilan définitif des embauches liées à ADER
- ⇒ bilan des horaires de travail des forfaitaires et forfaités par direction (bimestriel)
- ⇒ suivi des dispositions d'horaires spécifiques (semestriel)
- ⇒ bilan de l'utilisation des jours de récupération des forfaitaires et forfaités prévus aux articles 1.3.3. et 2.5.2 (trimestriel)
- ⇒ bilan des forfaits tout horaire (bimestriel)
- ⇒ suivi des dispositions temporaires de modulation (bimestriel).

Une synthèse des travaux est présentée au comité d'entreprise après chaque réunion de la commission de suivi.

Article 5.3. INTERPRETATION ET APPLICATION

Les parties conviennent qu'en cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, la commission de suivi et les délégués syndicaux sont réunis dans les meilleurs délais pour examiner la difficulté à traiter.

Seuls les délégués syndicaux sont habilités à négocier et à signer des avenants à cet accord.

TITRE VI DUREE, DENONCIATION ET DEPOT

Article 6.1. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

Article 6.2. CONDITIONS SUSPENSIVES ET RESOLUTOIRES

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur, dans les délais indiqués à l'article 1.3.4., qu'après la signature de la convention A.R.T.T. avec la Délégation à l'Emploi/D.D.T.E.

Les dispositions du présent accord sont soumises aux conditions résolutoires suivantes :

- ⇒ demande ou décision de l'administration ou de l'URSSAF, concernant des dispositions non prévues dans le présent accord, ou allant à l'encontre des principes ayant conduit THOMSON-CSF Optronique à adopter la démarche de passage aux 35 heures.
- ⇒ suppression, ou suspension, des allègements des aides consenties dans le cadre de la convention conclue avec l'Etat.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée du travail, qui rendrait inapplicable une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

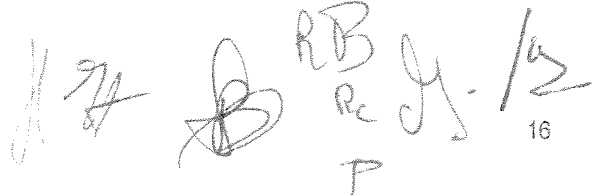
Article 6.3. DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. En ce cas, la durée de préavis est de six mois.

Au cours du préavis, les dispositions du présent accord restent en vigueur et obligatoirement une négociation s'engage pour déterminer les nouvelles dispositions applicables.

Faute d'accord, les dispositions de l'article 4.7. s'appliquent à l'échéance des 6 mois.

La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur, aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L-132-10 du Code du Travail.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The initials 'RB' are prominent, along with other illegible signatures and the number '16'.

Article 6.4. ADHESION

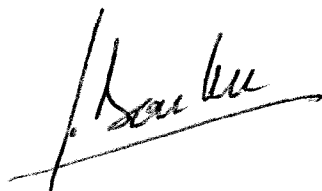
Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre. L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

Article 6.5. MODALITES ET DEPOT

Le présent accord, établi en 9 exemplaires originaux, sera déposé auprès de la Délégation Générale à l'Emploi (Paris), de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines (St Quentin en Yvelines) et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes (Versailles).

Fait à Guyancourt, en 9 exemplaires originaux, le 12 juin 1998

Pour THOMSON-CSF Optronique,

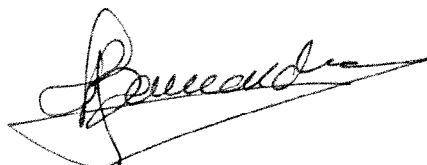


Jean BARBET
Président Directeur Général

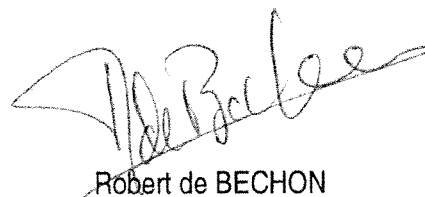


Luc FERON
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT,



Philippe BOUCARD
Délégué Syndical



Robert de BECHON
Délégué Syndical

Pour la CFE-CGC,



Jean-Pierre DELOIRE
Délégué Syndical

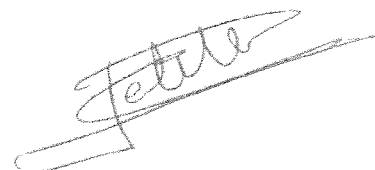


Jacques LOOSFELT
Délégué Syndical

Pour la CGT,



Catherine BECQUEY
Déléguée Syndicale



Christian REBILLARD
Délégué Syndical

AVENANT N° 1

A

**L'ACCORD POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
PAR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

du 12 juin 1998

MAINTIEN DES EFFECTIFS

L'entreprise s'engage à maintenir l'effectif tel que défini à l'article 3.IV de la Loi du 13 juin 1998 en accord avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle. Il est fixé à 1038 personnes Equivalent Temps Plein (ETP), augmenté de 85 personnes pendant une durée de deux ans à compter de la date de la dernière embauche.

Article 1.2. CHAMP D'APPLICATION

En complément à l'article 1.2. du titre I de l'accord, ne sont pas concernés par l'application de A.D.E.R. :

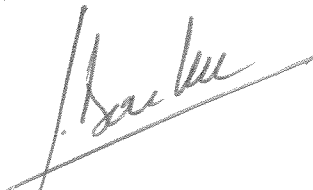
- ⇒ le personnel du Bureau d'Etudes travaillant en horaires décalés
- ⇒ le personnel de l'Atelier Mécanique de Précision travaillant en horaires décalés.

MODALITES DE DEPOT

Le présent avenant, établi en 9 exemplaires originaux, sera déposé auprès de la Délégation Générale de l'Emploi (Paris), de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines (St Quentin en Yvelines) et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes (Versailles).

Fait à Guyancourt, en 9 exemplaires originaux, le 2 juillet 1998

Pour THOMSON-CSF Optronique,



Jean BARBET
Président Directeur Général



Luc FERON
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT,



Philippe BOUCARD
Délégué Syndical



Robert de BECHON
Délégué Syndical

Pour la CFE-CGC,



Jean-Pierre DELOIRE
Délégué Syndical



Jacques LOOSFELT
Délégué Syndical

Pour la CGT,



Catherine BECQUEY
Déléguée Syndicale



Christian REBILLARD
Délégué Syndical

Rue Guynemer BP 55
78283 Guyancourt Cedex
France
Télex : THOM 616780 F
Fax : (+33) 01 30 96 75 50
Tél. : (+33) 01 30 96 70 00

A.D.E.R.
**(Accord pour le Développement de l'Emploi
par la Réduction du temps de travail)**

AVENANT n° 2 du 10 février 1999

CC MK
S

PREAMBULE

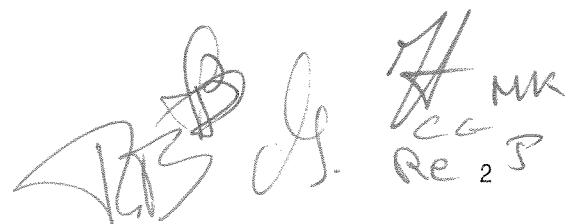
Signé le 12 juin 1998 par l'ensemble des Organisations Syndicales de Thomson-CSF Optronique, l'Accord pour Développer l'Emploi par la Réduction du temps de travail (A.D.E.R.) est entré en application le 1er septembre 1998.

Aux recrutements déjà effectués début 1998, sont venues s'ajouter les embauches rendues possibles par la réduction du temps de travail approuvée au cours d'un referendum fin mai 98 par 90 % du personnel.

L'analyse des prévisions de commandes réalisées en fin d'année 98 dans le cadre de la préparation du Budget ont conduit la Direction et les Organisations Syndicales de THOMSON-CSF Optronique à procéder à une appréciation en commun des perspectives d'activité et d'évolution de l'emploi.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales ont pris acte d'une baisse importante des Prises de Commandes, en particulier celles qui étaient attendues de l'Etat français.

En conséquence, la Direction et les Organisations Syndicales, soucieuses de préserver à la fois la compétitivité de leur entreprise et l'impact favorable à l'emploi de l'accord A.D.E.R., ont décidé d'adapter le contenu de cet accord.

 The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'RAS'. To its right is another signature, possibly 'J.'. On the far right, there are initials 'MK' and 'Re 2 P' written below them.

MODIFICATION DE L'ARTICLE 1.5.

L'article 1.5. de l'accord A.D.E.R est remplacé par le texte suivant :

Article 1.5. Création d'emplois compensant la réduction du temps de travail

Thomson-CSF Optronique s'engage à recruter 85 personnes du fait de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'établissement de Guyancourt ; ces 85 embauches seront réalisées du 1er juin 1998 au 31 mai 2000.

L'accord A.D.E.R. s'inscrit dans le cadre de la Loi d'Orientation et d'Incitation à la Réduction du Temps de Travail, qui nécessite la définition d'un effectif de référence.

Les signataires du présent avenant conviennent de prendre comme effectif de référence, la moyenne des inscrits calculés en Equivalent Temps Plein (E.T.P.) sur la période des 12 mois précédant la signature de A.D.E.R. Cet effectif de référence est donc de 1012 personnes E.T.P. (pris entre la période du 1er juin 1997 au 31 mai 1998) et se substitue à l'effectif défini dans l'avenant n° 1 de l'accord A.D.E.R.

Parmi les 85 embauches que Thomson-CSF Optronique s'engage à réaliser, 61 recrutements, soit 6 % de l'effectif de référence, seront effectués avant le 31 décembre 1999 selon les critères suivants :

- ⇒ les 61 contrats seront à durée indéterminée (C.D.I.)
- ⇒ de préférence, chez les jeunes demandeurs d'emploi
- ⇒ dans toutes les catégories socioprofessionnelles, mais pas nécessairement en proportion des effectifs catégoriels actuels
- ⇒ hors mutation interne au Groupe THOMSON, ou embauches résultant d'un autre accord d'entreprise favorable à l'emploi (ARPE, PRP, Temps Partiel,...)
- ⇒ la conclusion de contrats à durée indéterminée avec des jeunes précédemment titulaires à Thomson-CSF Optronique d'un contrat à durée déterminée, de formation en alternance ou de convention CIFRE

Les mouvements d'effectifs liés à d'éventuelles opérations de fusion, ou de croissance externe, n'entrent pas en compte dans ce dispositif.

La Commission de Suivi et le Comité d'Entreprise seront informés régulièrement du nombre d'embauches répondant à ces critères.

Thomson-CSF Optronique s'engage à maintenir, pendant deux ans à compter de la 61ème embauche, l'effectif minimum de 1073 personnes inscrites en Equivalent Temps Plein que ce dispositif aura permis d'atteindre à partir du calcul de référence.

Au-delà des 61 créations d'emplois que cet accord permet d'ici le 31 décembre 1999, les signataires du présent avenant conviennent, pour réaliser l'objectif de 85 embauches prévu ci-dessus, et compte-tenu de la situation défavorable à l'emploi rencontrée dans de nombreuses autres sociétés du Groupe THOMSON-CSF, de prendre en compte les contrats à durée indéterminée conclus avec des personnes en provenance d'unités du Groupe ayant déjà réduit la durée du travail.

MODALITES DE DEPOT

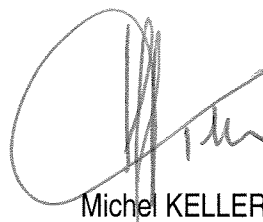
Le présent avenant, établi en 9 exemplaires originaux, sera déposé auprès de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (Paris), de la DDTE des Yvelines (St Quentin en Yvelines) et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes (Versailles).

Fait à Guyancourt, en 9 exemplaires originaux, le 10 février 1999

Pour THOMSON-CSF Optronique

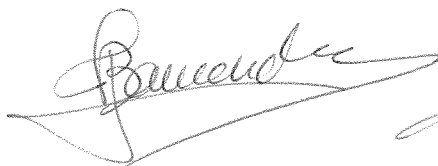


Chantal GOND
Directeur des Ressources Humaines

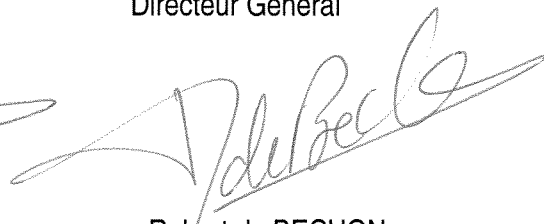


Michel KELLER
Directeur Général

Pour la CFDT,



Philippe BOUCARD
Délégué Syndical



Robert de BECHON
Délégué Syndical

Pour la CFE-CGC,

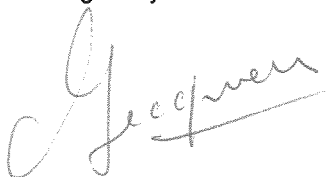


Jean-Pierre DELOIRE
Délégué Syndical



Jacques LOOSFELT
Délégué Syndical

Pour la CGT,



Catherine BECQUEY
Déléguée Syndicale



Christian REBILLARD
Délégué Syndical